

Corporate-Governance-Bericht mit Vergütungsbericht

Corporate Governance: Leitgedanke

Gute Corporate Governance bedeutet verantwortungsvolle Führung von Unternehmen. Für die Erreichung der Unternehmensziele und die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts ist sie von zentraler Bedeutung, sie stärkt so das Vertrauen der Stakeholder in das Unternehmen.

Rechtliche Grundlagen

Den rechtlichen Rahmen bilden für die UniCredit Bank AG (vormals: Bayerische Hypo- und Vereinsbank Aktiengesellschaft, im Folgenden „die Bank“) mit Sitz in Deutschland insbesondere das Aktien- und Mitbestimmungsgesetz, das Bankaufsichts- und Kapitalmarktrecht sowie der Deutsche Corporate Governance Kodex. Seit der Eintragung der Börsennotierung nach Eintragung des Squeeze-out-Beschlusses am 15. September 2008 berücksichtigt die Bank den Deutschen Corporate Governance Kodex auf freiwilliger Basis, soweit sich dessen Regelungen auf ein nicht börsennotiertes Unternehmen mit einem Großaktionär übertragen lassen. Den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 6. Juni 2008 bzw. 18. Juni 2009 ist die Bank im Jahr 2009 mit vier Abweichungen gefolgt. Im Sinne des „Comply or Explain“-Prinzips sind die Abweichungen von den Empfehlungen des Kodex in der Entsprechenserklärung des Vorstands und Aufsichtsrats vom 18. Dezember 2009 im Einzelnen aufgeführt. Auf den folgenden Seiten ist unter der Überschrift „Entsprechenserklärung 2009 zum Deutschen Corporate Governance Kodex gem. § 161 AktG“ der gesamte Wortlaut der Erklärung mit Begründung der Abweichungen abgedruckt. Diese Entsprechenserklärung ist darüber hinaus auf der Website der Gesellschaft dauerhaft zugänglich gemacht worden.

Den im Corporate Governance Kodex enthaltenen zahlreichen Anregungen folgt die UniCredit Bank AG mit zwei Ausnahmen:

- In mitbestimmten Aufsichtsräten sollten die Vertreter der Aktionäre und der Arbeitnehmer die Sitzungen des Aufsichtsrats jeweils gesondert, gegebenenfalls mit Mitgliedern des Vorstands, vorbereiten. Im Jahr 2009 fanden anlassbezogen, aber nicht regelmäßig, vorbereitende Sitzungen der Vertreter der Aktionäre wie auch der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat statt.
- Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder enthält keine auf den langfristigen Unternehmenserfolg bezogenen Bestandteile. Ein maßgeblicher Teil unserer Aufsichtsratsmitglieder ist gehalten, die Aufsichtsratsvergütung abzuführen, so dass das einzelne Aufsichtsratsmitglied von einer entsprechenden Regelung nicht profitieren würde.

Weitere gesetzliche Regelungen, die der Transparenz und der Verhinderung missbräuchlicher Ausnutzung von Insiderinformationen dienen, finden sich im Wertpapierhandelsgesetz, insbesondere zum Insiderhandelsverbot, zur Ad-hoc-Publizität sowie zur Veröffentlichung von Beteiligungen an börsennotierten Unternehmen bei Erreichen, Über- oder Unterschreiten bestimmter Schwellenwerte. Ferner sind die gesetzlichen Regelungen zur Geldwäschebekämpfung und die hierzu ergangenen Richtlinien sowie die Regelungen zum Datenschutz zu beachten, für deren Einhaltung und Umsetzung eigene Einheiten in der Bank zuständig sind.

Satzung, Geschäftsordnung, Leitsätze, Compliance-Richtlinien, Integrity Charter

Außer den gesetzlichen Rahmendaten für die Führung und Kontrolle einer Aktiengesellschaft enthalten die von der Hauptversammlung beschlossene Satzung der Bank sowie die Geschäftsordnungen, die sich Vorstand und Aufsichtsrat gegeben haben, Regelungen für die Unternehmensführung und -kontrolle. So finden sich in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats insbesondere Ausführungen zu zustimmungspflichtigen Geschäften sowie nähere Regelungen zu Informations- und Berichtspflichten. In Bezug auf das Wertpapier- und Immobiliengeschäft hat die Bank ferner Compliance-Richtlinien und Mitarbeiterleitsätze eingeführt. Die Einhaltung dieser Vorschriften wird vom Compliance-Beauftragten der Bank und dessen Mitarbeitern überwacht. Sämtliche Unternehmen der UniCredit Group verbindet ferner als gemeinsamer Werterahmen eine Integrity Charter, die durch die Einführung eines Ombudsmann-Systems flankiert wird. Sie ist richtungsweisend für das Verhalten der Vorstände und Mitarbeiter am Arbeitsplatz und enthält Verhaltensnormen für alle Mitarbeiter in den Unternehmen der gesamten UniCredit Group. Ergänzend hierzu besteht für die Bank ein Code of Conduct. Dieser Verhaltenskodex fasst bestehende Regelungen und ethische Grundsätze zusammen und legt sie verbindlich für den Vorstand und alle Mitarbeiter der Bank fest.

Effiziente Unternehmensüberwachung Aufsichtsrat, Ausschüsse

Der Aufsichtsrat der Bank besteht aus 20 Mitgliedern und setzt sich gemäß dem deutschen Mitbestimmungsgesetz zu gleichen Teilen aus Vertretern der Aktionäre und der Arbeitnehmer zusammen. Bei der Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder wird darauf geachtet, dass diese gem. § 36 Abs. 3 KWG zuverlässig sind, die zur Wahrnehmung der Kontrollfunktion sowie zur Beurteilung und Überwachung der Geschäfte erforderliche Sachkunde besitzen und keine Organfunktionen und Beratungsaufgaben bei wesentlichen Konkurrenten ausüben. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind dem Unternehmensinteresse verpflichtet. Gemäß der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats sind Interessenskonflikte dem Aufsichtsrat gegenüber offenzulegen.

Zur Vermeidung potenzieller Interessenkonflikte haben z. B. im Jahr 2009 zwei Aufsichtsratsmitglieder an der Beratung bzw. Beschlussfassung zu bestimmten Themen nicht mitgewirkt. Weitere Ausführungen enthält der Aufsichtsratsbericht in diesem Geschäftsbericht. Eine Übersicht der Mandate der Aufsichtsratsmitglieder in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten oder vergleichbaren Kontrollgremien ist im Anhang zum Jahresabschluss der UniCredit Bank AG veröffentlicht. Auf Grund der internationalen Zusammensetzung des Aufsichtsrats sind bei den Sitzungen des Aufsichtsratsplenums vereidigte Dolmetscher anwesend, damit durch Simultanübersetzung die Berücksichtigung der Beiträge aller Aufsichtsratsmitglieder sichergestellt ist.

Nach dem deutschen Aktiengesetz sind die Aufgaben der Geschäftsleitung und die der Geschäftskontrolle streng getrennt. Aufgabe des Aufsichtsrats ist es, den Vorstand bei der Führung der Geschäfte zu überwachen und zu beraten. Die Bestellung und Abberufung sowie seit dem 30. Juli 2009 auch die Festsetzung der Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder gehören zu den zentralen Aufgaben des Aufsichtsrats. Darüber hinaus können bestimmte Arten von Geschäften kraft Gesetzes oder auf Grund von Zustimmungsvorbehalten des Aufsichtsrats nur mit dessen Zustimmung vorgenommen werden. Dies gilt insbesondere für Kapitalmaßnahmen und nach der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats der Bank für Investitionen oder Desinvestitionen ab einem bestimmten Betrag. Zur Unterstützung seiner Arbeit hat der Aufsichtsrat der Bank im Geschäftsjahr 2009 dauerhaft drei Ausschüsse eingerichtet. Zusammensetzung und Aufgaben der Ausschüsse stellen sich wie folgt dar:

Präsidium

– Dem Präsidium gehören der Vorsitzende des Aufsichtsrats und seine beiden Stellvertreter an. Es befasst sich insbesondere mit der Vorstandsnachfolgeplanung und der Vorbereitung der Beschlussfassungen des Aufsichtsrats über die Struktur der Vorstandvergütung und über die Festsetzung der Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds.

Prüfungsausschuss

– Der Prüfungsausschuss, der in der Regel fünfmal pro Jahr tagt, besteht aus fünf Mitgliedern. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses verfügt über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren. Er hat ein direktes Auskunftsrecht gegenüber dem Leiter der Internen Revision.

Dem Prüfungsausschuss obliegt insbesondere die Vorbereitung der Entscheidung des Aufsichtsrats über die Feststellung des Jahresabschlusses und die Billigung des Konzernabschlusses, die Vorprüfung des Berichts zu verbundenen Unternehmen sowie die Erörterung der Halbjahresfinanz- und der Zwischenberichte.

Der Prüfungsausschuss spricht dem Aufsichtsrat eine Empfehlung zum Vorschlag des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung zur Wahl des Abschlussprüfers aus, wobei der Ausschuss die erforderliche Unabhängigkeit des Abschlussprüfers prüft sowie Art und Umfang der nicht prüfungsbezogenen Leistungen des Prüfers festlegt. Ferner obliegt dem Prüfungsausschuss die Erteilung des Prüfungsauftrags für den Jahres- und Konzernabschluss an den Abschlussprüfer auf Grund der Beschlussfassung der Hauptversammlung, einschließlich der Festlegung von Prüfungsschwerpunkten sowie des Honorars.

Weitere zentrale Aufgaben des Prüfungsausschusses sind die Überwachung der Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems (IKS) und die Überwachung der Wirksamkeit des Risikomanagementsystems (RMS). Dabei ist das RMS nicht nur auf die Früherkennung bestandsgefährdender Risiken, sondern auf die Erkennung aller erheblichen Risiken einschließlich ihrer Steuerung und Bewältigung ausgerichtet. Risikolage und Früherkennung von Risiken sind für den Fortbestand eines Unternehmens von grundlegender Bedeutung. Nach den „Mindestanforderungen an das Risikomanagement“ der Kreditinstitute (kurz: MaRisk) der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht sind sowohl dem Vorstand als auch dem Aufsichtsorgan pro Quartal Risikoberichte vorzulegen. Unter Risikogesichtspunkten wesentliche Informationen werden unverzüglich an den Prüfungsausschuss weitergeleitet. Außerdem hat die Geschäftsleitung die Risikostrategie mindestens einmal jährlich zu überprüfen und sie mit dem Aufsichtsorgan zu erörtern. Auf diese Weise erhält der Aufsichtsrat regelmäßige und detaillierte Berichte, insbesondere über die Risikostrategie sowie über Kredit-, Markt- und operationelle Risiken, aber auch über Liquiditäts- und Reputationsrisiken.

Aufgabenschwerpunkt der Tätigkeit des Prüfungsausschusses ist ferner die Überprüfung der Wirksamkeit des Internen Revisionssystems (IRS). Hierbei beurteilt der Ausschuss die Angemessenheit der Ressourcen, die Prüfungsplanung und die Prüfungsergebnisse. Der Prüfungsausschuss wird regelmäßig über die von der Internen Revision festgestellten schwerwiegenden sowie über die noch nicht behobenen wesentlichen Mängel und die dazu veranlassten Maßnahmen unterrichtet. Über besonders schwerwiegende Mängel wird das Aufsichtsorgan unverzüglich durch die Geschäftsleitung in Kenntnis gesetzt.

Vermittlungsausschuss

– Der Vermittlungsausschuss, dem je zwei Mitglieder der Anteilseignervertreter und der Arbeitnehmervertreter angehören, hat dem Aufsichtsrat für die Bestellung oder die Abberufung von Vorstandsmitgliedern einen Vorschlag zu unterbreiten, wenn bei der vorausgegangenen Beschlussfassung des Aufsichtsrats die erforderliche Zweidrittelmehrheit nicht erreicht worden ist. Der gesetzlich vorgesehene Vermittlungsausschuss brauchte im vergangenen Jahr nicht zusammenzutreten.

Die Vorsitzenden der Ausschüsse berichten im Plenum des Aufsichtsrats ausführlich über die Ausschussarbeit.

Vorstand

Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung und arbeitet mit den übrigen Organen der Gesellschaft und den Arbeitnehmervertretungen zum Wohle des Unternehmens vertrauensvoll zusammen. Er entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt sie mit dem Aufsichtsrat ab und verantwortet ihre Umsetzung. Die jeweiligen Ressortzuständigkeiten im Vorstand der Bank und die dem Gesamtvorstand vorbehaltenen Angelegenheiten sind in einem Geschäftsverteilungsplan sowie der Geschäftsordnung niedergelegt, die auch die Voraussetzungen für Beschlussfassungen und die erforderlichen Beschlussmehrheiten regelt.

Die Ressortzuständigkeiten im Vorstand der UniCredit Bank AG entsprechen der nach Kundengruppen (Business Divisions) und nach Funktionen unterteilten Organisationsstruktur der Bank. Seit dem 1. Januar 2009 besteht der Vorstand der Bank aus sieben Mitgliedern. Neben dem Vorstandssprecher, der bis 31. März 2009 zugleich die Division Markets & Investment Banking (MIB) verantwortete, dem Chief Financial Officer (CFO), dem Chief Risk Officer (CRO) und dem Chief Human Resources Management (HRM), der zugleich für das Global Banking Services (GBS) zuständig und Arbeitsdirektor ist, gehören dem Vorstand die jeweiligen Leiter der Divisionen Privat- und Geschäftskunden (PuG), Wealth Management (WEM) und der Division Corporate & Investment Banking (CIB) an. (Die Division CIB ist durch die Zusammenlegung der beiden Divisionen Firmen- & Kommerzielle Immobilienkunden und Markets & Investment Banking neu entstanden). Der Sprecher des Vorstands, Herr Dr. Weimer, ist zugleich Country Chairman Deutschland für die UniCredit Group im Management Committee der UniCredit S.p.A. Außerdem sind das für die Division WEM zuständige Vorstandsmitglied, Herr Wölfer, das für die Division PuG zuständige Vorstandsmitglied, Herr Buschbeck, sowie das für die Division CIB zuständige Vorstandsmitglied, Herr Diedrichs, zugleich als Head of Private Banking, Head of Retail Germany and Austria und als Head of CIB Network Germany Mitglieder des Management Committees der UniCredit S.p.A.

Der Vorstand der Bank berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle relevanten Fragen der Unternehmensplanung einschließlich der Abweichung von Plänen und der strategischen Weiterentwicklung, über den Gang der Geschäfte und die Lage des Unternehmens einschließlich der Risikolage sowie über wesentliche Fragen der Compliance. Die Berichte werden in der Regel in Textform erstattet; entscheidungsrelevante Unterlagen werden dem Aufsichtsrat möglichst rechtzeitig vor der Sitzung zur Verfügung gestellt.

Vergütungsausschuss

Der Vorstand hat gemäß den neuen Regularien zu den MaRisk bzw. dem BaFin-Rundschreiben 22/2009 vom 21. Dezember 2009 einen Vergütungsausschuss eingeführt. Der Ausschuss hat die Aufgabe, die Ausgestaltung und Weiterentwicklung der Vergütungssysteme der Bank zu begleiten. Dabei soll besonderes Augenmerk auf die Ausgestaltung und Funktionsweise der variablen Vergütung von Geschäftsleitern und Mitarbeitern, die hohe Risikopositionen begründen, gelegt werden. Dem Ausschuss gehören neben Mitarbeitern der Personalabteilung auch Repräsentanten der geschäftsiniziiierenden und geschäftsüberwachenden Bereiche, insbesondere aus dem Risikomanagement an. Der Ausschuss berichtet mindestens einmal jährlich an den Vorstand sowie auch an den Aufsichtsrat über aktuelle Entwicklungen bei den Vergütungssystemen der Bank. Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats wurde ein direktes Auskunftsrecht gegenüber dem Vergütungsausschuss eingeräumt.

Aktionäre, Hauptversammlung

Seit der Eintragung des Squeeze-out am 15. September 2008 in das Handelsregister werden die Rechte in der Hauptversammlung vom einzigen Aktionär UniCredit S.p.A. ausgeübt.

Risikomanagement

Die Bank verfügt über ein umfassendes, ihre Tochtergesellschaften einbeziehendes Risikomanagement, das sich insbesondere auf Strategien, Risikotragfähigkeit, Risikosteuerung und -controllingprozesse erstreckt und die wesentlichen Risiken berücksichtigt. Überwachung und Koordination der wesentlichen risikopolitischen Aktivitäten sind im Verantwortungsbereich des Chief Risk Officer angesiedelt, der regelmäßig im Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats berichtet. Weitere Ausführungen hierzu enthält das Kapitel „Risk Report“.

Kommunikation, Transparenz

Die Bank legt besonderen Wert auf eine regelmäßige und zeitnahe Kommunikation mit ihren Kunden, mit ihrer Aktionärin, ihren Mitarbeitern und der Öffentlichkeit. Durch Pressemeldungen und Berichte wird über die Lage des Unternehmens informiert. Informationen, die geeignet sind, den Börsen- und Marktpreis von Insiderpapieren im Sinne von § 12 WpHG erheblich zu beeinflussen, werden als Ad-hoc-Mitteilungen veröffentlicht und auch auf der Website der Gesellschaft zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus berichten im Rahmen der Ergebniskommunikation und in regelmäßig durchgeführten Pressekonferenzen der Vorstandssprecher und der Chief Finance Officer der Bank über für das Unternehmen wichtige Themen sowie über aktuelle Geschäftszahlen. Die entsprechenden Termine werden in einem Finanzkalender veröffentlicht.

Entsprechenserklärung 2009 zum Deutschen Corporate Governance Kodex gem. § 161 AktG

Vorstand und Aufsichtsrat haben am 18. Dezember 2009 folgende Entsprechenserklärung verabschiedet, die auch auf der Website der UniCredit Bank AG dauerhaft zugänglich gemacht worden ist:

„Seit der erfolgten Einstellung der Börsennotierung mit Ablauf des 15. September 2008 berücksichtigt die UniCredit Bank AG den Deutschen Corporate Governance Kodex auf freiwilliger Basis, soweit sich die Regelungen des Kodex auf ein nicht börsennotiertes Unternehmen übertragen lassen. Vorstand und Aufsichtsrat der UniCredit Bank AG erklären, dass den vom Bundesministerium der Justiz im amtlichen Teil des elektronischen Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ mit Ausnahme der unten stehenden Empfehlungen entsprochen wurde und warum die unten stehenden Empfehlungen nicht angewendet wurden. Auf solche Empfehlungen des Kodex, welche nach ihrem Zweck nur auf börsennotierte Gesellschaften und Gesellschaften mit mehreren Aktionären Anwendung finden, wird nicht Bezug genommen. Zugrunde gelegt wird dabei für den Zeitraum vom 23. Dezember 2008 (Datum der letzten Entsprechenserklärung) bis zum 4. August 2009 der Deutsche Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 6. Juni 2008. Für die Corporate Governance Praxis der Gesellschaft seit dem 5. August 2009 bezieht sich die Erklärung auf die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 18. Juni 2009.

– Nach Ziffer 3.8 Satz 3 des Corporate Governance Kodex in der bis zum 4. August 2009 geltenden Fassung vom 6. Juni 2008 soll ein angemessener Selbstbehalt vereinbart werden, wenn die Gesellschaft für Vorstand und Aufsichtsrat eine D&O-Versicherung abschließt.

Die bisherige Versicherungspolice sieht keinen Selbstbehalt vor, da Vorstand und Aufsichtsrat der Ansicht sind, dass verantwortungsvolles Handeln für alle Organmitglieder selbstverständliche Pflicht ist. Entsprechend der neuen gesetzlichen Regelung in § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG sieht die künftige Versicherungspolice für die Mitglieder des Vorstands, die nach Inkrafttreten der neuen gesetzlichen Regelung einen neuen Vorstandsarbeitsvertrag erhalten, einen Selbstbehalt vor. Entsprechend der Empfehlung in Ziffer 3.8 Satz 5 des Kodex in der Fassung vom 18. Juni 2009 wird für die Mitglieder des Aufsichtsrats auch ein Selbstbehalt vereinbart.

– Nach Ziffer 4.2.2 des Kodex in der bis zum 4. August 2009 geltenden Fassung vom 6. Juni 2008 soll das Aufsichtsratsplenum auf Vorschlag des Gremiums, das die Vorstandsverträge behandelt, das Vergütungssystem für den Vorstand einschließlich der wesentlichen Vertragselemente beschließen und regelmäßig überprüfen.

Nach der bis zum 29. Juli 2009 geltenden Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat der Gesellschaft war die Beschlussfassung über die Struktur der Vergütung und die Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands sowie die Beschlussfassung über die Dienst- und Ruhegehaltsverträge mit den Mitgliedern des Vorstands auf das Präsidium delegiert, um der komplexen Materie mit spezieller Sachkunde und besonderer Vertraulichkeit zu begegnen. Nach der neuen Geschäftsordnung in der Fassung vom 30. Juli 2009 ist nunmehr das Aufsichtsratsplenum für die Festlegung der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder und für die Beschlussfassung über das Vergütungssystem für den Vorstand entsprechend der neuen gesetzlichen Regelung in § 87 Abs. 1 AktG zuständig. Es ist nunmehr Aufgabe des Präsidiums, die Beschlüsse hierzu vorzubereiten.

– Nach Ziffer 4.2.3 Satz 11 des Kodex in der Fassung vom 18. Juni 2009 soll darauf geachtet werden, dass Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Arbeitsvertrages vergüten.

Bei einem Teil der Vorstandsverträge wird diese Kodexempfehlung – abhängig von der Zugehörigkeit zur Bank – nicht vollständig erfüllt. Alle neuen Vorstandsverträge sehen jedoch keine Abfindungsregelung vor.

– Nach Ziffer 5.3.3 des Kodex soll der Aufsichtsrat einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und der dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung geeignete Kandidaten vorschlägt.

Aufgrund der Struktur der Gesellschaft mit einem Großaktionär und der derzeitigen Besetzung des Aufsichtsrats hält der Aufsichtsrat die Bildung eines Nominierungsausschusses für entbehrlich.

Vorstand und Aufsichtsrat der UniCredit Bank AG erklären ferner, dass den im amtlichen Teil des elektronischen Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 18. Juni 2009 mit Ausnahme der oben genannten Abweichungen zu Ziffer 5.3.3 und Ziffer 4.2.3 Satz 11 des Kodex und mit Ausnahme solcher Empfehlungen des Kodex, welche nach ihrem Zweck nur auf börsennotierte Gesellschaften und Gesellschaften mit mehreren Aktionären Anwendung finden, weiterhin entsprochen wird.“

Vergütungsbericht

In Übereinstimmung mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex werden im Folgenden die Grundzüge des Vergütungssystems für den Vorstand der UniCredit Bank AG (im Folgenden „HVB“ oder „die Bank“) erläutert. Außerdem wird die Aufsichtsratsvergütung im Einzelnen beschrieben und individualisiert, aufgliedert nach Vergütungsbestandteilen, ausgewiesen.

1. Struktur der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2009

Aufgabe des Aufsichtsratsplenums der Bank ist es, die Struktur der Vorstandsvergütung auf Vorschlag des Aufsichtsratspräsidiums regelmäßig zu überprüfen, zu beraten und festzulegen. Darüber hinaus entscheidet das Aufsichtsratsplenum – ebenfalls auf Vorschlag des Präsidiums – seit dem 30. Juli 2009 über die Festsetzung der Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder. Bis zum 30. Juli 2009 war für die Festlegung der Gesamtbezüge das Präsidium selbst zuständig.

Die direkte Vergütung der Vorstandsmitglieder der Bank besteht aus drei Komponenten und umfasst feste und variable Bestandteile: Ein Festgehalt, ein Incentive als variable Vergütung mit erfolgsbezogener Komponente (Short Term Incentive) und einen Vergütungsbestandteil mit langfristiger Anreizwirkung (Long Term Incentive).

Besonderes Gewicht haben die variablen Komponenten, die an die Erreichung der vereinbarten Ziele anknüpfen und das Festgehalt übersteigen können. Durch eine wettbewerbsfähige erfolgsorientierte Vergütung und eine Verlagerung der Auszahlung in die mittelfristige Zukunft unter gleichzeitiger Abhängigkeit von der Zielerreichung in den Folgejahren sollen eine Bindung des Managements an das Unternehmen erreicht und der nachhaltige Unternehmenserfolg gefördert werden.

Um die marktgerechte Vergütung der Vorstandsmitglieder zu evaluieren, hat ein externer Spezialist eine Marktuntersuchung durchgeführt, welche insbesondere auch die Vergütung von Vorstandsmitgliedern in vergleichbaren Unternehmen zum Inhalt hatte. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der UniCredit Bank AG wurde unter Berücksichtigung dieser Analyse vom Aufsichtsratsplenum festgelegt.

1.1 Festgehalt

Das Festgehalt entspricht dem Niveau in vergleichbaren Finanzinstituten. Es wird in 12 monatlichen Tranchen ausbezahlt.

1.2 Incentive (Short Term Incentive)

Im Jahr 2009 wurde bezüglich des Incentives eine neue Vergütungssystematik eingeführt. Sie trägt den geänderten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen Rechnung und verstärkt die Bedeutung des nachhaltigen Unternehmenserfolgs. Der Short Term Incentive wird direkt an die nachhaltige Rentabilität des Konzerns sowie an eine entsprechende Steigerung der Eigenkapitalbasis gekoppelt. Außerdem hängt die Höhe des Incentives vom Erreichen bestimmter, mit den Vorstandsmitgliedern individuell vereinbarter Ziele ab.

Die Auszahlung des Incentives erfolgt zum Teil zeitverzögert im Laufe von 3 Jahren, wobei bis zu zwei Drittel davon vom Erreichen der nachhaltigen Ertragskennziffern der Folgejahre abhängen.

Die Bedingungen für den nachhaltigen Konzernertrag werden vom Aufsichtsratsplenum jährlich überprüft und in Form von Kennziffern für eine Rentabilitäts- und eine Nachhaltigkeitsgrenze neu festgelegt. Bei voller Erreichung/Überschreitung der festgelegten Kennziffern stehen 100% des Incentivebudgets zur Verfügung, bei Unterschreiten der festgelegten Rentabilitätskennziffer um maximal 10% sind es 75% des Incentivebudgets, bei Unterschreiten um mehr als 10% oder bei Unterschreiten des geplanten Eigenkapitalziels werden 50% des Incentivebudgets bereitgestellt. Es besteht kein Anspruch auf die Auszahlung eines Short Term Incentives, wenn für SEVPs (Senior Executive Vice President, derzeit zwei Personen) die bereinigte Eigenkapitalrendite unter dem definierten risikobereinigten Zinssatz liegt bzw. für EVPs (Executive Vice President, derzeit fünf Personen) das konsolidierte Ergebnis der UniCredit Group nach Steuern Null oder niedriger ist. Generell besteht ebenfalls kein Anspruch auf Auszahlung eines Short Term Incentives, wenn gegen Compliance- bzw. Werterichtlinien verstoßen wurde.

Die mit den Vorstandsmitgliedern jeweils individuell vereinbarten Ziele sind in Matrices abgebildet und umfassen operationale Ziele mit einer Gewichtung von 30% bzw. 50% und nachhaltige Ziele mit einer Gewichtung von 70% bzw. 50%.

Sofern ein Incentivebudget zur Verfügung steht, wird hierauf die Zielerreichung auf Grund der Matrix berechnet. Der sich daraus ergebende Incentivebetrag wird nach folgenden Regeln ausgezahlt:

- Betragshöhe bis € 100 000,-: Auszahlung in einer Summe
- Betragshöhe zwischen € 100 000,- und € 300 000,-: Auszahlung von € 100 000,- im ersten Jahr, restlicher Betrag zu je 50% im zweiten und dritten Jahr, sofern für das jeweilige Jahr die nachhaltige Unternehmensertragskennziffer erreicht wird (unter den abstufenden Bedingungen wie oben erwähnt).
- Betragshöhe über € 300 000,-: Auszahlung von jeweils einem Drittel der Gesamtsumme im ersten, zweiten und dritten Jahr, sofern für das zweite und dritte Jahr die nachhaltige Unternehmensertragskennziffer erreicht wird (unter den abstufenden Bedingungen wie oben erwähnt).
- Sofern es sich bei den Incentiveempfängern um SEVPs (Senior Executive Vice President) handelt (derzeit zwei Personen), erfolgt in jeglicher Betragshöhe eine Auszahlung als Drittelung.

Für ein Vorstandsmitglied gilt weiterhin die bisherige Systematik, nach der die Incentivehöhe vom Erreichen bestimmter, mit dem Vorstandsmitglied vereinbarter Ziele abhängig ist. Die Ziele sind in einer Scorecard abgebildet und umfassen Team- und Kernziele sowie zwei Ziele aus dem Bereich Werte und Führung. Die Zielerreichung wird in Form erreichter Punkte bewertet.

Die gewichtete Summe der Punkte aus den einzelnen Zielen ergibt die Zielerreichung. Ein Incentive wird gezahlt, wenn eine festgelegte Mindestpunktzahl erreicht wird. Seit 2007 wird als Referenzwert neben dem Zielwert auch der Maximalwert des Incentive festgelegt. Dieser Maximal-Incentive kann bei Erreichung eines Gesamtergebnisses von 120 Punkten in der Scorecard beansprucht werden. Dies bedeutet, dass der Incentive nach oben begrenzt ist. Bei einer Zielerreichung von 100% wird der Zielwert gezahlt.

1.3 Vergütungsbestandteil mit langfristiger Anreizwirkung (Long Term Incentive)

Jedes Vorstandsmitglied nimmt am Long-Term-Incentive-Cash-Plan der UniCredit Group teil. Dieser Plan besteht anders als in den Vorjahren nicht aus Optionen und Performance Shares, sondern aus einer Cashzahlung. Diese erfolgt im Jahr 2013 unter jeweils 50%iger Berücksichtigung

- der relativen Aktienrendite der UniCredit S.p.A. (Aktienrendite-Ranking relativ zu der festgelegten Gruppe der europäischen Wettbewerber) und
- des Geschäftsergebnisses der UniCredit Group entsprechend dem Konzernabschluss für die UniCredit Group nach Steuern und Kapitalkosten auf UniCredit-Gruppenebene bzw. für Vorstandsmitglieder, die eine Division verantworten, auf UniCredit-Divisionsebene während der Jahre 2010, 2011 und 2012.

1.4. Ergänzende Erläuterungen

Sechs Vorstandsmitglieder, von denen einer im Verlauf des Jahres 2009 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, hatten im Jahr 2009 neben dem Dienstvertrag mit der UniCredit Bank AG einen Konzernanstellungsvertrag mit der UniCredit S.p.A. Leistungen aus diesem Konzernanstellungsvertrag werden in gleichem Umfang bezogen wie der Anteil an Aufgaben innerhalb der UniCredit Group ist. So weit diese Vorstandsmitglieder für die UniCredit Bank AG tätig waren, wurden die wesentlichen Beschäftigungsbedingungen, insbesondere Ziele und Vergütung vom Aufsichtsratsplenum der UniCredit Bank AG beschlossen und entsprechend die Kosten für die Vergütung zwischen der UniCredit Bank AG und der UniCredit S.p.A. verrechnet.

Vergütungen der Vorstandsmitglieder für Aufsichtsratsmandate bei Konzernunternehmen sind an die Bank abzuführen.

1.5 Bezüge der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2009

Für das Geschäftsjahr 2009 betragen die Bezüge der Vorstandsmitglieder insgesamt 6,0 Mio € (Vorjahr: 8,1 Mio €).

Die Hauptversammlung vom 23. Mai 2006 hat von der so genannten Opting-out-Klausel des Gesetzes über die Offenlegung der Vorstandsvergütungen Gebrauch gemacht und beschlossen, dass in den Jahres- und Konzernabschlüssen der Gesellschaft für die Geschäftsjahre 2006 bis 2010, längstens aber bis zum 22. März 2011, die Offenlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder nicht individualisiert erfolgt. Außerdem ist die Bank infolge der Eintragung des Squeeze-out-Beschlusses in das Handelsregister am 15. September 2008 nicht mehr börsennotiert. Die Bezüge der Vorstandsmitglieder werden daher nicht individualisiert angegeben.

(in Mio €)

	FIXUM		ERFOLGSBEZOGENE KOMPONENTEN		KOMPONENTEN MIT LANGFRISTIGER ANREIZWIRKUNG ¹		INSGESAMT	
	2009	2008	2009	2008	2009	2008	2009	2008
Mitglieder des Vorstands der UniCredit Bank AG	3	3	2 ²	4 ⁷	1 ³	1	6 ⁴	8
Mitglieder des Aufsichtsrats der UniCredit Bank AG								
für Aufsichtsratsstätigkeit	1	0,8	0 ⁶	0,4 ⁵	0	0	1 ⁶	1,2
Frühere Mitglieder des Vorstands der UniCredit Bank AG und deren Hinterbliebene							10	10
Übergangsgeld für frühere Mitglieder des Vorstands							4	8

1 Geldwert der aktienbasierten Vergütung.

2 Grundsätzlich werden die erfolgsbezogenen Komponenten für 2009 anteilig über zwei Jahre deferred, wobei die Auszahlung in den Folgejahren von der Erreichung definierter Unternehmensziele abhängt. Ferner sind Erträge aus der Auflösung der Rückstellung für das Geschäftsjahr 2008 in Höhe von 3,4 Mio € nicht enthalten.

3 Zeitanteiliger Ausweis der Long-Term-Incentive-Pläne 2005 bis 2008. Für 2009 wurde ein Long-Term-Incentive-Cash-Plan aufgelegt, dessen Vergütung bei Zielerreichung in 2013 erfolgt.

4 Für Organmitglieder wurden zusätzlich im Rahmen von Versicherungsleistungen aus einer Gruppen-Directors-and-Officers-Versicherung die darauf entfallenden Steuern sowie Anwaltskosten in Höhe von 2,6 Mio € vorauslagt, die im Zusammenhang mit diversen anhängigen Rechtsstreitigkeiten stehen.

5 Betraf das Geschäftsjahr 2007, Auszahlung in 2008.

6 Hinzu kommt eine das Geschäftsjahr 2009 betreffende erfolgsbezogene Komponente in Höhe von 1,7 Mio €, sofern die Hauptversammlung wie vorgeschlagen über den Bilanzgewinn beschließt.

7 Hierbei handelt es sich um eine Rückstellung, die nicht in voller Höhe zur Auszahlung kam.

Aktienbasierte Vergütung im Einzelnen:

AN MITGLIEDER DES VORSTANDS DER UNICREDIT BANK AG	STÜCK
Optionen	
Stock Options 2008	1 454 150
Stock Options 2009	— ¹
Performance Shares	
Performance Shares 2008	355 158
Performance Shares 2009	— ¹

1 Long Term Incentive: Für das Geschäftsjahr 2009 wurde kein Long-Term-Incentive-Plan, basierend auf Options und Performance Shares, aufgelegt, sondern ein Cash-basierter Plan

Als Aufwand wird von der Bank der Fair Value am Tag der Gewährung auf Basis der erwarteten Anzahl der ausgeübten Optionen/gewährten Performance Shares über die Laufzeit bzw. den Erdienungszeitraum des jeweiligen Programms erfasst.

Vorstandsmitglied 120 000,- € p. a. Für diesen Betrag wurde mit den Vorstandsmitgliedern eine Gehaltsumwandlung vereinbart, sodass das Vorstandsmitglied anstelle einer Auszahlung eine wertgleiche Versorgungszusage der Bank erhält.

1.6 Versorgungszusagen

Neben der direkten Vergütung bestehen Versorgungszusagen. Sieben Vorstandsmitglieder (davon ein Vorstandsmitglied unterjährig ausgeschieden) nahmen an der fondsgedeckten Deferred Compensation (FDC) teil, die auch Mitarbeitern der Bank offensteht. Als Beitrag werden von der UniCredit Bank AG 20% des Festgehalts und des bezahlten Short Term Incentives zur Verfügung gestellt, bei fünf Vorstandsmitgliedern maximal 200 000,- € pro Geschäftsjahr, bei einem Vorstandsmitglied maximal 120 000,- € pro Geschäftsjahr, für ein

Die Mittel der Deferred Compensation werden von der Bank einem Kapitalkonto des Vorstandsmitglieds gutgeschrieben und in einem Fonds investiert, derzeit dem Pioneer Total Return Fond. Die Bank garantiert eine Rendite von 2,75% p. a. Ein höherer Ertrag wird zunächst zur Dotierung einer Schwankungsreserve in Höhe von 10% des Sondervermögens für FDC verwendet. Ein überschüssiger Ertrag wird dem Vorstandsmitglied anteilig gutgeschrieben. Die Schwankungsreserve wird zum Ausgleich etwaiger versicherungstechnischer Verluste verwendet.

Bei Eintritt des Versorgungsfalls wird das Kapitalguthaben in eine lebenslange Rente umgerechnet. Dabei werden die dann anwendbaren Rechnungsgrundlagen, insbesondere die Lebenserwartung zu diesem Zeitpunkt zugrunde gelegt. Für die Rente ist eine jährliche Anpassung um 1% zugesagt; damit ist die Anpassungsverpflichtung der Bank erfüllt. Alternativ kann das Kapital ausbezahlt werden, wenn das berechnete Vorstandsmitglied dies zwei Jahre vor Eintritt des Versorgungsfalls beantragt.

Im Rahmen der oben dargestellten Versorgungszusagen für die Vorstandsmitglieder wurden im Geschäftsjahr 2009 den Pensionsrückstellungen 616 298,- € zugeführt; hier handelt es sich um die in einem Fonds investierten Mittel der Deferred Compensation.

Ein Vorstandsmitglied erhält Zuführungen zu einem Gruppenpensionsfonds der UniCredit Group.

Für ein anderes Vorstandsmitglied wurden Beiträge an eine Pensionskasse entrichtet.

Im Rahmen der Gründung der HVB Trust Pensionsfonds AG wurden Pensionsverpflichtungen für einen Großteil der früheren Mitglieder der Organe der UniCredit Bank AG von der UniCredit Bank AG auf den HVB Trust Pensionsfonds AG übertragen. Parallel wurden die zur Deckung der Pensionsverpflichtungen notwendigen Vermögenswerte mit übertragen. In der internationalen Bilanzierung gemäß IFRS werden unverändert für die auf den Pensionsfonds ausgelagerten Verpflichtungen auch Rückstellungen gebildet. Gemäß IFRS beträgt der Pensionsrückstellungswert für pensionierte Vorstandsmitglieder 121 Mio €.

Im Abschluss der UniCredit Bank AG nach HGB werden für den von der Auslagerung betroffenen Personenkreis in der Handelsbilanz keine Rückstellungen mehr ausgewiesen. Die Pensionsrückstellungen für frühere Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene nach § 285 HGB per 31. Dezember 2009 in der HVB vermindern sich demzufolge auf 23 Mio € (2008: 94 Mio €).

Die Bezüge der früheren Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene beliefen sich im Jahr 2009 auf 9,8 Mio €.

1.7 Nebenleistungen

Die sonstigen Nebenleistungen sind materiell von geringerer Bedeutung. Die Vorstandsmitglieder können unter anderem ihr Dienstfahrzeug auch privat nutzen. Die Bank entrichtete die Beiträge für eine Unfallversicherung mit 24-Stunden-Geltung und einer Deckungssumme von 511 000,- € im Todesfall sowie von 1 024 000,- € bei vollständiger Invaldität. Außerdem erhalten die Vorstandsmitglieder Sonderkonditionen für Bankdienstleistungen wie die Mitarbeiter der Bank.

1.8 Zusagen auf Übergangsgeld

Bei einer Nichtverlängerung des Vertrags, die vom Vorstandsmitglied nicht zu vertreten ist, wird im Regelfall ein Übergangsgeld gezahlt, welches in Abhängigkeit von der Dienstzeit mindestens einem Jahresgehalt (Festgehalt und Incentive) höchstens jedoch drei Jahresgehältern entspricht; der Höchstbetrag von drei Jahresgehältern wird nach 20 Jahren Dienstzeit gezahlt. Das Übergangsgeld ist in jedem Fall begrenzt auf die bis zum Mindestrentenalter noch ausstehenden Jahresgehälter (Festgehalt und Incentive).

Dies betrifft die Verträge von zwei Vorstandsmitgliedern. Die ab dem Jahr 2009 neu geschlossenen Verträge von Vorstandsmitgliedern enthalten weder eine Zusage auf Übergangsgeld bei Nichtverlängerung, noch eine Abfindungsregelung für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit. Keiner der Verträge enthält eine Zusage für Leistungen aus Anlass einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change-of-Control-Klausel).

2. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 15 der Satzung der HVB geregelt. Die zurzeit geltende Satzungsregelung basiert auf einem Beschluss der Hauptversammlung vom 23. Mai 2006, der durch Beschluss der Hauptversammlung vom 30. September 2009 modifiziert worden ist. Die Vergütung ist in einen festen und einen variablen, dividendenabhängigen Bestandteil aufgeteilt. Hiernach erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahrs zahlbare Vergütung von je 25 000,- € und eine dividendenabhängige Vergütung von 400,- € für je 0,01 € Dividende,

soweit diese 0,12 € je Stückaktie übersteigt. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte, die stellvertretenden Vorsitzenden das Eineinhalbfache der genannten Vergütung. Ferner steht dem Aufsichtsrat eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahrs zahlbare Vergütung von jährlich 165 000,- € (vormals: 120 000,- €) zur Verfügung, die gemäß Aufsichtsratsbeschluss zur Vergütung der Ausschussmitglieder verwendet wird. Hiernach erhalten für das Geschäftsjahr 2009 die Mitglieder des Prüfungsausschusses eine jährliche Vergütung von je 27 500,- €. Der Vorsitzende des Ausschusses erhält das Doppelte. Keine gesonderte Ausschussvergütung erhalten die Mitglieder des Präsidiums sowie die Mitglieder des gesetzlich vorgeschriebenen Vermittlungsausschusses, der nur bei Bedarf zusammentritt. Ferner erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats und jedes Mitglied des Prüfungsausschusses für die Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats bzw. Prüfungsausschusses ein Sitzungsgeld in Höhe von 250,- €. Darüber hinaus werden den Aufsichtsratsmitgliedern ihre Auslagen sowie die auf die Aufsichtsratsstätigkeit entfallende Umsatzsteuer erstattet. Soweit die Mitglieder des Aufsichtsrats dem Management

Committee der UniCredit S.p.A. angehören, führen diese ihre Aufsichtsratsvergütung an die UniCredit S.p.A. ab, da die Wahrnehmung von Aufsichtsratsmandaten bei Tochtergesellschaften zu den typischen Managementaufgaben gehört.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahrs dem Aufsichtsrat angehören, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats steht ein Büro mit Sekretariat zur Verfügung. An die Mitglieder des Aufsichtsrats wurden im Jahr 2009 Aufwandsentschädigungen in Höhe von insgesamt 45 001,45 € gezahlt. Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen sind im Geschäftsjahr 2009 nicht angefallen.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Für das Geschäftsjahr 2009 stellt sich die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wie folgt dar:

(in €)

	FESTE VERGÜTUNG	VERGÜTUNG FÜR AUSSCHUSSTÄTIGKEIT	VARIABLE VERGÜTUNG ¹⁰	INSGESAMT (OHNE UMSATZSTEUER)
Alessandro Profumo, Vorsitzender ¹	4 931,51		15 070,68	20 002,19 (13 671,50 ⁹)
Sergio Ermotti, Vorsitzender ²	47 534,24		145 264,66	192 798,90 (131 778,06 ⁹)
Peter König, stellv. Vorsitzender	37 500,—	27 500,—	114 600,—	179 600,—
Dr. Lothar Meyer, stellv. Vorsitzender ³	26 232,88	55 000,—	80 167,67	161 400,55
Dr. Wolfgang Sprößler, stellv. Vorsitzender ⁴	33 801,37		103 296,99	137 098,36
Gerhard Bayreuther	25 000,—	27 500,—	76 400,—	128 900,—
Aldo Bulgarelli	25 000,—	27 500,—	76 400,—	128 900,— (88 103,15 ⁹)
Beate Dura-Kempf	25 000,—		76 400,—	101 400,—
Paolo Fiorentino	25 000,—		76 400,—	101 400,— (69 306,90 ⁹)
Dario Frigerio ⁵	2 465,75		7 535,34	10 001,09 (6 835,74 ⁹)
Giulio Gambino	25 000,—		76 400,—	101 400,—
Klaus Grünewald	25 000,—		76 400,—	101 400,—
Karl Guha ⁶	22 534,25		68 864,66	91 398,91 (62 471,14 ⁹)
Ranieri de Marchis ⁷	13 972,60	15 369,86	42 700,27	72 042,73 (49 241,21 ⁹)
Beate Mensch	25 000,—		76 400,—	101 400,—
Marina Natale ⁸	11 027,40	11 828,77	33 699,73	56 555,90 (38 655,95 ⁹)
Roberto Nicastrò	25 000,—		76 400,—	101 400,— (69 306,90 ⁹)
Vittorio Ogliengo ⁵	2 465,75		7 535,34	10 001,09 (6 835,74 ⁹)
Panagiotis Sfeliniotis	25 000,—		76 400,—	101 400,—
Professor Dr. Dr. h. c. Hans-Werner Sinn	25 000,—		76 400,—	101 400,—
Jutta Streit	25 000,—		76 400,—	101 400,—
Michael Voß	25 000,—		76 400,—	101 400,—
Jens-Uwe Wächter	25 000,—		76 400,—	101 400,—
Dr. Susanne Weiss ⁶	22 534,25		68 864,66	91 398,91
Summe	550 000,—	164 698,63	1 680 800,—	2 395 498,63 (2 147 204,11⁹)

1 Mitglied und Vorsitzender bis 5.2.2009

2 Vorsitzender seit 5. 2. 2009

3 stellv. Vorsitzender bis 5. 2. 2009

4 Mitglied und stellv. Vorsitzender seit 5. 2. 2009

5 Mitglied bis 5. 2. 2009

6 Mitglied seit 5. 2. 2009

7 Mitglied bis 23. 7. 2009

8 Mitglied seit 24. 7. 2009

9 nach Abzug von 30% Aufsichtsratssteuer und 5,5% Solidaritätszuschlag

10 Vorbehaltlich der Beschlussfassung der Hauptversammlung über die Verwendung des Bilanzgewinns

München, den 11. März 2010

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat